

**IMPLEMENTASI KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI,
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ARIO ATHALLAH NURHANTO
B100160130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:


ARIQ ATHALLAH NURHANTO

B100160130

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ahmad Mardalis', written over a horizontal line.

(Ahmad Mardalis, S.E., MBA.)

HALAMAN PENGESAHAN

IMPLEMENTASI KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Oleh

ARIQ ATHALLAH NURHANTO

B100160130

Terlah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 16 Mei 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Dra. Mabruroh, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Ahmad Mardalis, S.E., MBA.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan



(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 16 Mei 2020

Penulis



ARIQ ATHALLAH NURHANTO

B100160130

IMPLEMENTASI KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yaitu dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode kepustakaan, yang dimana metode ini menggunakan cara pengumpulan data dari berbagai jurnal dan literatur publikasi, yang berkaitan dengan penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi, yang di kumpulkan, di seleksi, lalu di analisis. Dan mendapatkan hasil sebagai berikut, bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan memuaskan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang baik juga kondusif serta sesuai dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang mengayomi, dan sesuai dengan organisasi juga karyawan yang dipimpin dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan.

Abstract

This research aims to determine the implementation of compensation, organizational culture, and leadership style on employee loyalty, namely in increasing employee loyalty. This study uses a qualitative research type with the literature study method, where this method uses data collection from various journals and literature publications, which are related to this research. Data analysis in this study used content analysis, which was collected, selected, then analyzed. And get the following results, that with the provision of appropriate, fair, and satisfying compensation can increase employee loyalty. A good organizational culture is also conducive and appropriate to increase employee loyalty. A nurturing leadership style, and in accordance with the organization as well as the led employees can increase employee loyalty.

Keywords: compensation, organizational culture, leadership style, employee loyalty.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia adalah ciptaan paling baik tetapi tidak sempurna, sehingga manusia dijadikan sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi, yang terdapat pada Al-Quran surah Al-Baqarah. Sama seperti sebuah organisasi yang memiliki seorang pemimpin di dalamnya, yaitu manajer. Menurut Dessler (2013:3) Manajer adalah seorang yang bertanggung jawab atas tujuan organisasi, dan siapa yang melakukannya dengan mengelola upaya anggota organisasi. Dari definisi tersebut dapat diketahui tugas manajer adalah mengatur adanya proses dalam organisasi, namun pada dasarnya inti dari sebuah organisasi adalah anggota organisasinya yang dimana hal itu adalah sumber

daya manusia. Disebut sebagai inti organisasi karena setiap hal di organisasi perlu adanya manusia yang berguna untuk menjalankan mesin, alat operasional, dan berkomunikasi antara divisi. Namun pada organisasi ada beberapa bagian manajemen, seperti manajemen keuangan, manajemen operasional, manajemen pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia, dalam pembahasan kali ini penulis mengangkat hal manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2013:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadirkan rasa hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan antara karyawan.

Pada zaman yang sangat kompetitif ini adanya sumber daya manusia pada organisasi dirasa sangat penting karena, pada dasarnya inti dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya. Organisasi yang baik pasti akan mementingkan loyalitas karyawan, menurut Jusuf (dalam I Gomes dan Sutanto 2017) loyalitas karyawan adalah bentuk sikap akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti kepada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang membuat karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Berbeda dengan Pandey dan Khare (2012) menurutnya loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang berkomitmen untuk kesuksesan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi ini adalah pilihan terbaik untuk mereka. Cerminan bahwa karyawan memiliki loyalitas, menurut Poerwopoespito (dalam Setiawan 2018) bahwa loyalitas pada organisasi merupakan cerminan dari sikap anggota yang memberikan kemampuan dan keahlian yang ia miliki, dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur, menjalin hubungan baik dengan anggota lain, *team work* yang baik dengan anggota lainnya, disiplin, dan menjaga nama baik organisasi.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka atau kepustakaan, yang pada dasarnya itu melakukan pencermatan terhadap jurnal publikasi dan buku. Menurut Zed (dalam Supriyadi 2016) Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Selain Zed menurut Mardalis (dalam Mirzaqon T, Purwoko 2017) menyatakan bahwa studi

ke pustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dan sebagainya. Dari ahli lain Sugiyono (dalam Mirzaqon et.al 2017) menyatakan bahwa studi kepustakaan adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu menurut Hadi (dalam Nurhayati, Mahfuddah, Adilla 2018) penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (*library research*) yang menggunakan jurnal-jurnal dan literatur-literatur lainnya sebagai objek yang utama. Dan dapat disimpulkan jenis penelitian ini dengan cara mengumpulkan segala jenis literatur yang sekiranya relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan dari metode dan jenis penelitiannya maka teknik analisis data yang digunakan pasti berbeda dengan metode dan jenis lainnya, teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis isi (*content analysis*) menurut Krippendorff (dalam Mirzaqon T, et.al 2017) analisis ini digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid dan dapat diteliti ulang berdasarkan konteksnya. Selain itu menurut Muhadjir (dalam Nurhayati, et.al 2018) sumber data penelitian ini mencari data-data kepustakaan yang substansinya membutuhkan tindakan pengolahan secara filosofis dan teoritis. Studi pustaka disini adalah studi pustaka tanpa disertai uji empirik. Data yang disajikan adalah data yang berbentuk kata yang memerlukan pengolahan supaya ringkas dan sistematis. Dan menurut Serbaguna (dalam Mirzaqon T, et.al 2017) dalam analisis ini akan dilakukan proses memilih, membandingkan, menggabungkan, dan memilah berbagai pengertian hingga ditemukan yang relevan. Dalam menjaga kekekalan proses pengkajian dan mencegah mis-informasi (kesalahan pengertian manusiawi yang bisa terjadi karena kekurangan penulis pustaka) maka dilakukan pengecekan antar pustaka dan memperhatikan komentar pembimbing Sutanto (dalam Mirzaqon T, et.al 2017).

Jadi teknik analisis data yang digunakan dengan melihat, mencari, memilah, isi pada berbagai literatur yang sudah di seleksi secara rinci dan teliti. Dari analisis tersebut

akan di dapatkan kesimpulan yang membuktikan masalah yang sedang diteliti yaitu, pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Untuk hasil penelitiannya pun akan berbentuk data analisis teoritis tanpa bentuk perhitungan seperti layaknya metode penelitian kuantitatif.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Penerapan Kompensasi Terhadap Loyalitas

Bila dilihat secara mendasar kompensasi yang diberikan perusahaan pastilah penting, dan pasti memiliki kaitan terhadap loyalitas namun hal tersebut perlu dibuktikan melalui data-data yang sudah dikumpulkan, bila melihat pada bagian tinjauan pustaka menurut Hasibuan (dalam Lumbanraja 2015) manfaat dari kompensasi pada poin pertama adalah untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan, sehingga sudah tampak jelas penerapan kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu jika melihat hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang hubungan antara kompensasi dengan loyalitas akan di temui hubungan yang berkaitan. Menukil pemaparan dari Jusuf (dalam Putra 2018) yaitu, faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah salah satunya faktor rasional dimana faktor ini bermaksud pada hal-hal yang dijelaskan secara logis dan rasional, seperti gaji, bonus, dan fasilitas dan hal itu sama halnya dengan kompensasi. Sehingga jelas bahwa dengan adanya pemberian kompensasi dapat membentuk juga meningkatkan loyalitas karyawan.

Selanjutnya jika melihat berbagai penelitian yang sudah ada mayoritas menghasilkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Purnamasari dan Sintaasih (2019) bahwa ketika pemberian kompensasi, seperti gaji yang didapat karyawan sesuai dengan beban kerja, mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerjanya, tunjangan tahunan, dan jaminan kesehatan, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat pada Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Ada juga penelitian dari Putra dan Sriathi (2019) yang berkesimpulan bahwa ketika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan keinginannya dan adil pada tiap karyawan, maka loyalitas karyawan semakin membaik pada Inna Bali Heritage Hotel. Terdapat pula hasil penelitian dari Hermawan dan Riana (2014) yang meneliti apa saja faktor loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali pada kesimpulannya faktor yang menentukan loyalitas karyawan salah satunya adalah

kompensasi berupa tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, gaji yang disesuaikan dengan jabatan dan tugas yang diberikan, dan tunjangan hari raya.

3.2.2 Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang digunakan untuk cara berpikir dan menjadi tradisi dalam menjalankan organisasi. Jika melihat kata tradisi, kita berpikiran bahwa tradisi adalah suatu kebiasaan sehingga ketika kita pikirkan secara mendasar apa hubungannya dengan loyalitas, maka akan terpikir jika perusahaan memiliki kebiasaan yang tidak baik, seperti adanya senioritas, tumpang tindih jabatan, kemungkinan besar karyawan tidak akan betah berada di organisasi tersebut karena, tradisi yang ada di organisasi tersebut tidak sehat. Jika melihat indikator budaya organisasi menurut Amanda et.al (2017) terdapat point kepribadian yang baik, dan kerjasama yang baik, maka peneliti berasumsi jika semakin baik budaya organisasinya maka akan semakin baik pula loyalitas karyawan tersebut. Karena budaya organisasi juga akan membangun bagaimana ekosistem yang akan diciptakan dalam organisasi, layaknya kita manusia memiliki ketahanan atau resistensi yang berbeda-beda ketika kita dimasukkan pada suatu tempat yang memiliki aturan atau tradisi yang berbeda maka kita sebagai manusia akan melakukan adaptasi terhadap tradisi disana jika tradisinya tidak cocok dengan kita di awal, kemungkinan kita akan merasa tidak betah dengan tempat tersebut, walaupun ia betah maka hal itu dikarenakan resistensinya yang kuat. Dari perandaian tersebut peneliti ingin mengaskan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang baik dapat membuat loyalitas karyawan semakin baik. Peneliti akan memperkuat hal itu dengan menelisik penelitian terdahulu.

3.2.3 Penerapan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan secara dasar, merupakan cara pemimpin dalam melakukan kegiatan kepemimpinannya yang dilakukan demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Pada hal ini peneliti mengasumsikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan asumsi ini di perkuat dengan teori yang di kemukakan oleh Jusuf (dalam Putra 2018) menurutnya faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah perasaan aman, yang di dalamnya teradapat poin pemimpin yang berkharisma sehingga gaya kepemimpinan ini penting untuk membangun loyalitas, ketika perusahaan tidak memberikan rasa aman yang dimana itu merupakan sesuatu

yang di butuhkan oleh karyawan maka karyawan bisa menjadi tidak loyal terhadap perusahaan, itu juga menandakan bahwa pemimpin tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, sehingga loyalitas menjadi menurun. Dari hal ini sudah dapat dilihat bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat loyalitas karyawan semakin baik.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan dimana datanya di dapatkan dari berbagai macam literatur atau jurnal publikasi yang relevan dengan pembahasannya yaitu “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan” pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis isi (content analysis). Dari berbagai jurnal yang ada peneliti menyimpulkan bagaimana implementasi kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. (1) Penerapan kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena pemberian kompensasinya sesuai dengan harapan karyawan, adanya upah lembur, keadilan, terdapat tunjangan hari raya (insentif), dan fasilitas yang memadai juga memuaskan. (2) Penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena budaya organisasi yang diterapkan adalah berorientasi pada keadaan yang kondusif, rasa memiliki, komitmen, dan berbagai rutinitas yang baik. (3) Penerapan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena gaya kepemimpinan adalah poin penting dalam organisasi sehingga pemimpin perlu mengayomi dan memberi pengarahan yang baik dan sesuai dengan organisasi dan karyawan yang dipimpin.

4.2 Saran

Saran-saran yang diberikan peneliti berdasarkan dari kesimpulan di atas adalah sebagai berikut: Bahwa kompensasi tidak hanya melihat bagaimana karyawan puas terhadap kompensasi yang diberikan, tetapi juga memperhatikan keadilan pemberian kompensasinya serta, beberapa kompensasi tidak langsung lainnya. Budaya organisasi penerapannya perlu memperhatikan hal lain, tidak hanya situasi yang kondusif tetapi juga beberapa rutinitas baik yang membuat karyawan nyaman. Gaya kepemimpinan tidak hanya mengutamakan gaya seperti apa yang digunakan tetapi, pemimpin perlu

juga mengayomi dalam memimpin organisasi, karena karyawan perlu memiliki rasa aman juga. Peneliti selanjutnya perlu menggunakan sumber yang lebih banyak lagi seiring berjalannya waktu pasti sumber data akan bertambah juga. Peneliti selanjutnya perlu melakukan perencanaan jauh-jauh hari dan persiapan yang matang. Karena kita tidak tau keadaan apa yang akan dihadapi kedepannya nanti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan*. 2(1), 49–66.
- Agustiana, W., Rispanyo, & Sriwidodo, U. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pendidik Kelompok Bermain Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo*. 13, 254–260.
- Andini, Y., & Wardhana, A. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung Analysis Of Employee Loyalty Factors On The Kiri Social Bar General Manager Operational Supervisor 1 Pagi Supervisor 2 Malam Karyawan Bar Karyawan Full Bar Karyawan Mimiti*. 5(2), 2484–2493.
- Andreani, T. W. dan F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2).
- Andria, J., & Putri, R. (2019). *Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Standar Minimum*. 7(1).
- Walinationsuci, T., Musadieq, M. Al, & Hamid, D. (2019). *Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Entrepreneur Independent Bank (Eib) Indonesia Surabaya)*. 1–11.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*. 328–341.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2).
- Wilianto, H. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. 7(1).
- Witari, B., & Heryenzus. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort*. 1–7.

- Yahya, R., & Pasaribu. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Journal Of Residu*, 3(18), 90–96. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Yuliana, U. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang*. 4(2), 509–514.
- Zamiyah, Z. (2017). *Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Herani Abadi Surabaya*. 3(3), 313–332.